

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)

Okky Orlando

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

E-mail: okky.orlando@gmail.com

Abstract

The growing world of business in the era of globalization led to increasingly fierce competition. To survive, a company must have the ability and superiority to have a high competitiveness so as to survive in competition with other companies. Therefore, a company needs a good resource to support the organization's goals and improve its company's performance optimally. The purpose of this study is to determine the effect of knowledge sharing and work discipline on employee performance at AJB Bumiputera 1912 Surabaya area office. The sample has used in this study amounted to 36 employees at the Surabaya area office, obtained by using the method of non-probability sampling. This research uses quantitative approach obtained by observation, interview and spread questioner. Methods of multiple linear regression analysis is the analysis used in this study. The results of this study indicate that knowledge sharing affects employee performance, while the work discipline does not affect the performance of employees at AJB Bumiputera 1912 Surabaya area office. Therefore companies need to develop knowledge sharing because then the company will be able to improve employee performance in AJB Bumiputera 1912 Surabaya area office.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia bisnis di era globalisasi menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Untuk bisa bertahan, suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki kemampuan dan keunggulan agar memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Oleh sebab itu, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang baik untuk mendukung tujuan organisasi tersebut dan meningkatkan kinerja perusahaannya secara optimal.

Selain hal tersebut, ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin pesat, juga membawa sebuah perubahan didalam kehidupan masyarakat. Perubahan-perubahan tersebut dapat berakibat pada tuntutan yang tinggi kepada setiap individu supaya lebih dapat meningkatkan kinerja individu. Dengan hadirnya perkembangan tersebut, dapat mengakibatkan berubahnya pola dan sistem kerja karyawan dengan menyesuaikan tuntutan kerja sesuai perkembangan zaman.

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) kinerja adalah sebuah tingkat keberhasilan atau hasil seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan suatu ketetapan tertentu, seperti target, standar hasil kerja, dan kriteria yang disepakati bersama. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi dan kinerja tersebut sesuai dengan standar organisasi.

AJB Bumiputera 1912 adalah sebuah perusahaan asuransi berbentuk mutual dimana pemegang polis adalah sekaligus pemegang saham (pemilik). AJB Bumiputera 1912 telah banyak berkecimpung dalam industri asuransi jiwa di Indonesia dan sampai kini di Indonesia AJB Bumiputera masih menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar. Dilihat dari keberhasilan AJB Bumiputera diraih secara bertahap dengan prinsip idealisme, mutualisme, dan profesionalisme, terlihat jelas dengan ditandai oleh pengembangan program-program jasa asuransi yang beragam, maka kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja memberikan sebuah keharusan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada

AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah surabaya yaitu *knowledge sharing* dan disiplin kerja.

Menurut Chao-Sen dkk. (2012) mengungkapkan bahwa proses *knowledge sharing* adalah sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Melalui *knowledge sharing* anggota organisasi dengan mudah dapat membagikan pengalamannya, untuk menciptakan ide baru, juga menghemat waktu untuk memecahkan suatu masalah. Untuk mewujudkan *knowledge sharing* dalam organisasi tidaklah mudah, ada kalanya anggota organisasi akan menyimpan pengetahuan tersebut untuk keunggulan dirinya sendiri.

Studi yang dilakukan oleh Shu-Mei dan Jiao-Sheng (2011) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dengan hasil yang berbeda ditemukan oleh Rusdianti (2013) dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif diantara variabel *knowledge sharing dengan kinerja*. Dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan dan terdapat *research gap*.

Penulis mengadakan observasi pada AJB Bumiputera 1912 yang bertempat di Jl. Raya Darmo No. 155-159 Lt. 2, Wonokromo, Surabaya pada tanggal 08 Mei 2017 pukul 07.30 yang bertepatan dengan pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* diagendakan rutin setiap hari kerja mulai dari pukul 07.30-08.00. Kegiatan tersebut dimulai dari doa pagi, pembacaan falsalah semangat bumiputera, *problem solving*, pembagian pengetahuan seputar hal operasional, seperti: temuan riset, praktek kerja yang efisien, dan tren terkini. *Knowledge sharing* dilakukan dengan cara melakukan percakapan secara tatap muka. Proses *knowledge sharing* biasa dilakukan oleh manajer atau karyawan yang lebih berpengalaman terhadap karyawan yang lainnya.

Hasil dari *knowledge sharing* di AJB Bumiputera adalah karyawan mendapatkan info terbaru terkait perusahaan, dan juga saling mendekatkan antara satu karyawan dengan yang lain. Akan tetapi, ada sebagian karyawan yang ingin menyimpan pengetahuan untuk dirinya sendiri dan enggan membagikan pengetahuannya kepada karyawan lain. Salah satu alasan mengapa karyawan menyimpan pengetahuan untuk dirinya sendiri adalah sebagai kunci sukses diri sendiri yang tidak bisa dibagikan kepada orang lain. Hal ini menyebabkan terjadi konflik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang dapat mengganggu perkembangan kinerja karyawan.

Selain *knowledge sharing*, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada AJB Bumiputera 1912 adalah disiplin kerja. Hasibuan (2007:193) mengungkapkan bahwa disiplin kerja yaitu sikap karyawan yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan peraturan organisasi atau perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Mangkuprawira (2007:122) menjelaskan bahwa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, hal tersebut disebabkan disiplin merupakan suatu bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan. Disiplin itu sendiri merupakan kesediaan dan kesadaran bagi karyawan dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2007:193).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan menunjukkan hasil yang berbeda, seperti penelitian oleh Tindow dkk. (2014) yang menghasilkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung hasil penelitian Arsyad (2014) hasil penelitian menemukan variabel disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa kedisiplinan merupakan suatu kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan yang berlaku tanpa adanya suatu paksaan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti saat observasi penelitian sikap kedisiplinan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya dirasa kurang, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran yang fluktuatif dengan adanya beberapa karyawan yang datang terlambat pada waktu masuk ke kantor dan saat jam istirahat selesai ada sebagian karyawan kembali ke kantor melebihi jam istirahat yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini akan menganalisis pengaruh dari *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan untuk ditemukan solusinya sehingga dapat diketahui faktor apa yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan sehingga dapat dicarikan solusi dari masalah tersebut. Obyek penelitian ini adalah AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya yang berada di Jl. Raya Darmo No. 155-159, Surabaya. Sedangkan untuk populasi yang digunakan sebanyak 36 karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan gejala yang dihadapi AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya, studi mengenai *knowledge sharing* dan disiplin kerja pada karyawan yang terjadi di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya merupakan hal yang butuh dilakukan demi memprediksi seberapa besar faktor *knowledge sharing* dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan saran terhadap organisasi atau perusahaan sebagai salah satu usaha dalam menekan dampak negatif yang mungkin terjadi.

Dari latar belakang dan data-data yang disajikan menunjukkan bahwa terdapat suatu fenomena yang muncul, maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Surabaya). Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk membahas dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Knowledge Sharing

Drucker (1998) dalam Tobing (2007:16) mengemukakan bahwa *knowledge* adalah sebagai suatu informasi yang dapat mengubah seseorang, hal tersebut dapat terjadi apabila informasi itu dijadikan dasar untuk bertindak, atau apabila informasi tersebut memberikan kemampuan institusi atau seseorang agar dapat mengambil tindakan yang berbeda dan menjadi lebih efektif dari tindakan-tindakan sebelumnya. Chao-Sen dkk. (2012) mendefinisikan bahwa proses *knowledge sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Adapun indikator yang digunakan didalam variabel ini tertuju pada Matzler dkk. (2015), yaitu: *embrained knowledge*, *embodied knowledge*, *encultured knowledge*, *embedded knowledge*, *encoded knowledge*.

Disiplin Kerja

Menurut Tindow dkk. (2014) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis. Oleh sebab itu, apabila suatu perusahaan telah mengupayakan sebagian besar karyawannya untuk mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan, maka kedisiplinan dapat ditegakkan. Menurut Handoko (2010:208) Disiplin yaitu kesediaan seseorang yang muncul dengan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Rivai (2005:444) disiplin kerja yaitu upaya untuk menambah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Adapun indikator yang digunakan didalam penelitian ini tertuju pada Baharuddin dkk. (2015), yaitu: Frekuensi kehadiran karyawan di kantor pada hari-hari kerja serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja, Ketaatan pada standar kerja yang ditentukan, Ketaatan pada peraturan yang berlaku, Etika kerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Pengertian kinerja yaitu hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Tindow, 2014). Hasibuan (2006:94) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Indikator kinerja yang digunakan didalam penelitian ini merujuk pada Gomes (2003:142), yaitu: *Quantity of work*, *Quality of work*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal qualities*.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Shu-Mei dan Jiao-Sheng (2011) serta Aulia (2016) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan oleh penelitian Chao-Sen dkk. (2012) yaitu tidak terdapat hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan.

H1 : Diduga *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian lain yang dilakukan oleh Baharuddin dkk. (2015) dan didukung oleh Tindow dkk. (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Arianto (2013) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7) metode penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian dengan menggunakan data berupa angka dan cara analisis menggunakan statistik. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang berupa data-data angka dan dianalisis dengan menggunakan metode statistika untuk mengetahui hasil signifikansi hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk mendapat bukti hubungan sebab akibat diantara variabel bebas yaitu *knowledge sharing* dan disiplin kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu objek atau tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk dapat memperoleh informasi atau data yang nantinya digunakan untuk menjawab dan membahas masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden. Lokasi penelitian ini dilakukan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya yang berada di Jl. Raya Darmo No. 155-159, Wonokromo, Surabaya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya yang berjumlah 36 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya. Sampel tersebut digunakan untuk mencari tahu ada tidaknya pengaruh yang disebabkan oleh *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dialami oleh karyawan sebagai responden melalui jawaban responden terhadap kuesioner yang akan disebarkan.

Definisi Operasional

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan suatu metode untuk memberikan sebuah kesempatan terhadap anggota suatu organisasi, instansi, kelompok, atau perusahaan untuk *sharing* teknik, pengalaman, ilmu pengetahuan dan ide yang dimiliki terhadap anggota lain. Indikator *knowledge sharing* yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Matzler dkk. (2015), yaitu: *embrained knowledge*, *embodied*

knowledge, *encultured knowledge*, *embedded knowledge*, *encoded knowledge*.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu kesediaan dan kesadaran seseorang atau karyawan untuk mengikuti peraturan dan norma sosial yang ditetapkan dalam perusahaan. Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini tertuju pada Baharuddin dkk. (2015), yaitu: Frekuensi kehadiran karyawan di kantor pada hari-hari kerja serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja, Ketaatan pada standar kerja yang ditentukan, Ketaatan pada peraturan yang berlaku, Etika kerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh karyawan atas apa yang telah dikerjakan. Kinerja disini dapat digambarkan sejauh mana aktivitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja yang merujuk pada Gomes (2003:142), yaitu: *Quantity of work*, *Quality of work*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal qualities*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji normalitas dapat dilihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik *probability plot* yang menunjukkan titik-titik data menyebar tidak jauh dari garis diagonal dan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Sminorv (K-S) yang memperlihatkan hasil Asymp sig (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,200, hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dikarenakan $> 0,05$.

Pada penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan hasil yang ditunjukkan oleh nilai VIF dan *tolerance*. Hasil nilai *tolerance* dalam penelitian ini ada di atas 0,1 dan nilai dari VIF menunjukkan dibawah 10 oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya multikolinieritas

Uji glejser pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini. Nilai signifikan pada tiap variabel independen terhadap residual yang telah

dikuadratkan menunjukkan hasil $> 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas terhadap model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	28,620	12,101	0,024
<i>Knowledge Sharing</i>	0,522	0,228	0,029
Disiplin Kerja	0,166	0,128	0,205

Sumber: diolah penulis, *Output SPSS*

Berdasarkan hasil dari tabel 1, dapat disimpulkan persamaan regresi untuk Kinerja adalah:

Kinerja

$$\text{Kinerja} = 28,620 + 0,522 \text{ Knowledge Sharing}$$

Hasil Uji Statistik F

Tabel 2

Hasil Uji Statistik F

Model	F	Sig.
Regression	4,522	0,018 ^b
Residual		
Total		

Sumber: diolah penulis, *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa tingkat signifikansi bernilai 0,018 dan lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil Uji Statistik t

Berdasarkan hasil dari uji statistik t yang ditunjukkan pada tabel 1. maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Nilai signifikansi dari variabel *knowledge sharing* menunjukkan nilai sebesar 0,029 yang artinya lebih kecil dari nilai 0,05 maka *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara *knowledge sharing* dengan kinerja. Jadi, kesimpulannya bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, dengan kata lain *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 2

Nilai signifikansi dari disiplin kerja menunjukkan nilai 0,205 yang lebih besar dari nilai 0,05 maka dari itu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dengan Kinerja. Jadi, kesimpulannya bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,464 ^a	0,215	0,168

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil dari tabel 3. diketahui bahwa koefisien determinasi bernilai 0,168. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya variabel bebas penelitian ini (*knowledge sharing* dan disiplin kerja) dapat menjelaskan 16,8% persen kinerja, sedangkan 83,2% kinerja dapat dijelaskan diluar variabel regresi.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif dengan *three box method* dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* dalam AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya termasuk dalam kategori tinggi karena memiliki nilai rata-rata 4,11. Oleh karena itu hal tersebut menunjukkan bahwa adanya *knowledge sharing* pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini variabel *knowledge sharing* khususnya dengan indikator *encultured knowledge* memiliki nilai mean tertinggi dibandingkan lainnya yaitu dengan nilai rata-rata 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa diskusi dalam kegiatan *knowledge sharing* telah berjalan dengan sangat baik. Dalam pelaksanaan *knowledge sharing*, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk berbicara dan mengungkapkan pendapat. Hal tersebut dapat mempermudah karyawan untuk mengeksplorasi pengetahuannya sebagai bukti ada peningkatan kompetensi dalam dirinya.

Indikator lain yaitu *embodied knowledge* memiliki skor rata-rata sebesar 4,13. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya saat bekerja juga *sharing* seputar pekerjaan satu sama lain sehingga karyawan mendapatkan pengetahuan dan informasi dari pengalaman rekan kerja lainnya. Pada indikator *embrained knowledge*

memiliki skor rata-rata sebesar 4,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya telah menggunakan konseptual skill untuk diskusi dan menerapkan kemampuan kognitif untuk menyerap pengetahuan berdasarkan apa yang dilihat dan didengar. Lalu indikator selanjutnya adalah *encoded knowledge* skor rata-rata 4,03. Hasil skor tersebut maka dapat menunjukkan bahwa AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya menyimpan hasil dari *knowledge sharing* dalam bentuk pedoman kerja dan database lalu hasil dari *knowledge sharing* tersebut dapat diakses dengan mudah untuk dipelajari kembali. Lalu indikator berikutnya adalah *embedded knowledge* dengan skor rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya menjadwalkan secara rutin *knowledge sharing*, yaitu pukul 07.30 sampai selesai. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *knowledge sharing* karyawan cukup tinggi

Dengan menggunakan hasil dari uji regresi linier berganda yang telah diolah menggunakan *software SPSS* maka ditemukan bahwa *knowledge sharing* pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya adalah berpengaruh. Hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi *knowledge sharing* yang menunjukkan nilai sebesar 0,029 lebih kecil dari nilai 0,05 oleh karena itu *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Knowledge sharing mempengaruhi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya karena perusahaan menjadwalkan secara rutin *knowledge sharing*, yaitu pukul 07.30 sampai selesai. Hasilnya karyawan menemukan jalan keluar untuk masalah yang di hadapi dalam bekerja sehingga tugas selesai dapat selesai tepat waktu dan mencapai target kerja. Selain hal tersebut *knowledge sharing* terbukti dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antar karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain dari Tseng dan Huang (2011) yang mengemukakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil dari penelitian Aulia (2016) mendukung hasil dari penelitian ini yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan atas variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan disebabkan karena *knowledge sharing* yang pada dasarnya adalah suatu kesempatan untuk belajar secara luas terhadap semua anggota perusahaan maka dari itu, dapat menambah

kompetensi secara mandiri. Seiring bertambahnya kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja individu.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji analisis deskriptif dengan menggunakan *three box method* dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dalam AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya memiliki kategori yang tinggi dengan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,28. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya maka dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini kegiatan disiplin kerja terkait pada indikator kepatuhan terhadap standart kerja mempunyai nilai rata-rata tertinggi daripada indikator lain yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,33. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya selalu menggunakan waktu secara dengan sebaik mungkin supaya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu dan setiap karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai standart kerja yang ada di perusahaan.

Indikator lain yaitu frekuensi kehadiran di perusahaan memiliki skor rata-rata 4,31. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya datang ke kantor dengan tepat waktu dan karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan. Pada indikator etika kerja di perusahaan memiliki skor rata-rata sebesar 4,29. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya dapat saling menjaga hubungan yang baik dengan menghormati satu sama lainnya dan karyawan selalu membersihkan dan menyimpan alat-alat kerja pada tempatnya dengan baik. Lalu indikator selanjutnya adalah kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dengan skor rata-rata 4,16. Hasil skor tersebut maka dapat menunjukkan bahwa AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti menggunakan seragam kerja sesuai dengan hari yang telah ditetapkan perusahaan dan selalu memakai *id card* selama bertugas.

Dengan hasil dari uji regresi linier berganda yang telah diolah menggunakan *software SPSS* maka dapat ditemukan bila disiplin kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat pada nilai signifikansi dari disiplin kerja menunjukkan nilai 0,205 yang lebih besar dari 0,05 sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak ada pengaruh dengan kinerja karyawan.

Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya karena sistem di perusahaan yang mengharuskan karyawan memenuhi target yang telah ditetapkan, khususnya karyawan dibagian pemasaran yang setiap bulan harus dicapai. Sehingga jika target sudah terpenuhi, maka ada sebagian karyawan yang beranggapan bahwa adanya kedisiplinan khususnya dalam hal keterlambatan masuk kerja tidak dipermasalahkan. Hal ini juga didukung dengan sikap perusahaan yang kurang tegas dalam memberikan hukuman terhadap karyawan selama masih dianggap dalam pencapaian yang wajar. Selain hal tersebut, peneliti menemukan faktor lain selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya yaitu adalah faktor insentif. Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya bagian pemasaran Insentif diberikan kepada karyawan pada saat karyawan telah mencapai target atau melewati target yang telah ditetapkan dan faktor dari disiplin kerja khususnya keterlambatan masuk kerja tidak dapat mempengaruhi insentif yang diterima karyawan, maka dari itu insentif lebih mempengaruhi kinerja. Sehingga disiplin kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya.

Hasil dari penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian lain dari Arianto (2013) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Kurniasari (2014) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan dikarenakan bahwa ada suatu kesediaan karyawan sangat penting dalam mematuhi semua peraturan-peraturan perusahaan tanpa adanya paksaan. Sehingga oleh karena itu disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Pada hasil penelitian ini maka disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi disiplin kerja suatu karyawan maka tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya.

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu meningkatkan *knowledge sharing* dalam perusahaan tersebut. Salah satu cara agar *knowledge sharing* meningkat adalah dengan menambahkan diskusi pada 30 menit sebelum pulang kerja, tujuannya supaya karyawan mengetahui dan saling berbagi apa yang sudah dicapai hari ini dan masalah apa yang dihadapi sehingga keesokan harinya kinerja karyawan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9 (2): 191-200.
- Arsyad, Muhammad. 2014. The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard. *Business Management and Strategy*. Vol. 5 (2): 196-202.
- Baharuddin, Aris, Alhabsyi, Taher dan Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*. Vol. 6 (2): 56-68.
- Chao-Sen Wu, Cheng-Jong Lee dan Li-Fen Tsai. 2012. Influence of Creativity and Knowledge Sharing on Performance. *Journal of Technology Management in China*. Vol. 7 (1): 64-77.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Mangkuprawira, Sjafrir. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Matzler, Kurt, Birgit Renzl, Julia Muller, Stephan Herting, dan Todd A. Mooradian. 2008. "Personality Traits And Knowledge Sharing". *Journal of Economic Psychology* Vol. (29):pp. 301-313.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rusdianti, Endang. 2013. Membangun Pertautan Syariah Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 3 (2): 32-48.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Shu-Mei, Tseng, Jiao-Sheng, Huang. 2011. The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance. *Business Management and Strategy*. Vol 8 (23): 6118-6124.
- Tindow, Mohammad Iman, Mekel, Peggy A dan Greis M. Sendow. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. Vol 2 (2): 1594-1606.
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.